

# O CONTROLE DOS E-MAILS DENTRO DAS EMPRESAS

Cristiane Ribeiro Seabra Antunes<sup>1</sup>

**RESUMO:** O presente artigo tende abordar os limites do poder fiscalizatório do empregador quanto ao monitoramento dos *e-mails*, analisando os direitos e garantias fundamentais no ambiente laboral.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direitos humanos fundamentais; intimidade; privacidade; propriedade; poder diretivo.

**ÁREAS DE INTERESSE:** Direitos Humanos. Direito do Trabalho

---

## 1 INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico e a globalização estão mudando as relações na sociedade, principalmente dentro das empresas. Os meios tecnológicos postos à disposição do empregado fizeram surgir conflitos no ambiente laboral. Discute-se até onde a privacidade do empregado pode ser violada.

O controle dos *e-mails* pelo empregador dentro das empresas fez nascer uma discussão quanto ao limite do poder fiscalizatório empresarial. De um lado têm-se os princípios que legitimam a fiscalização feita pelo empregador, em razão da defesa do patrimônio, como o direito de propriedade, de outro, tem-se a intimidade e a privacidade do empregado.

Os Direitos Humanos Fundamentais serão tratados no capítulo 2, analisando suas características e especificando sua importância na aplicação no âmbito do Direito Constitucional e no Direito do Trabalho.

No capítulo 3, serão analisados os direitos e garantias fundamentais no âmbito trabalhista, principalmente os direitos de personalidade – intimidade e privacidade –, bem como o direito à propriedade.

No capítulo seguinte, será estudado o poder diretivo do empregador. Primeiramente serão expostas as características e prerrogativas do poder diretivo do empregador. Em seguida, serão avaliadas as limitações a este poder.

Por fim, cuidar-se-á do poder diretivo nos *e-mails* dos empregados na esfera laboral. Ressaltando, é claro, sobre a diferença das correspondências eletrônicas corporativas das particulares.

O assunto escolhido ainda não possui uma solução pacífica nos tribunais, bem como não existem normas na legislação brasileira que tratem especificamente da violação dos *e-mails* na esfera laboral.

A finalidade do presente estudo é estabelecer de que forma poderá ser realizada a fiscalização dos *e-mails*, sem que a intimidade e privacidade dos trabalhadores sejam violadas.

## 2 DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS: CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

Os direitos humanos fundamentais direcionam-se essencialmente para a proteção à dignidade humana em seu sentido mais extenso. São direitos e liberdades essenciais a todos os seres humanos. A concepção de direitos humanos está relacionada com a ideia de liberdade de expressão, de pensamento e a igualdade perante a lei.

Como ressaltado por Alexandre de Moraes:

*Os direitos humanos fundamentais, portanto, colocam-se como uma das previsões absolutamente necessárias a todas as Constituições, no sentido de consagrar o respeito à dignidade humana, garantir a limitação de poder e visar ao pleno desenvolvimento da personalidade humana.<sup>2</sup>*

Os direitos fundamentais podem ser compreendidos como atributos naturais inerentes ao homem, relacionados essencialmente aos valores da dignidade, liberdade e igualdade, consequentes da sua própria existência, com fundamento na dignidade da pessoa humana.<sup>3</sup>

A dignidade da pessoa humana tem lugar de realce no ordenamento jurídico constitucional e trabalhista. A respeito do tema, Mauricio Godinho Delgado afirma:

*A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural –, o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas*

*mediante o trabalho, e particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho.*<sup>4</sup>

O direito à dignidade humana consta no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e estabelece que: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.<sup>5</sup>

Afirmam, ainda, Montesso, Freitas e Stern:

*A dignidade humana existe em todos os indivíduos e impõe o respeito mútuo entre as pessoas, no ato da comunicação, e que se opõe a uma interferência indevida na vida privada pelo Estado. Tais direitos são inerentes, porque conhecidos pelas pessoas, não podendo, portanto, o Estado, desconhecê-los. A este cabe, ainda, criar condições favoráveis para uma integral realização dos mesmos.*<sup>6</sup>

Neste sentido, merece citação a observação de Menezes, Lopes, Calvet e Sivoilella:

As normas constitucionais possuem eficácia jurídica imediata, denotando a força normativa da Constituição, sendo que a aplicação concreta dos princípios constitucionais se faz pelo método da ponderação de interesses, ressaltando em importância axiológica no ordenamento jurídico brasileiro o princípio da dignidade da pessoa humana e, para a área trabalhista, também o valor social do trabalho e a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano com o objetivo de assegurar uma existência digna.<sup>7</sup>

Os direitos humanos são direitos intrínsecos a todos os seres humanos, sem discriminação, incluindo o direito à vida e à liberdade, o direito ao trabalho e à educação, entre outros.

A Constituição Federal de 1988 estabelece os gêneros dos direitos e garantias fundamentais, dividindo-se em: direitos individuais e coletivos, direitos sociais, nacionalidade, direitos políticos e partidos políticos.<sup>8</sup>

Alexandre de Moraes apresenta diversas características dos direitos humanos fundamentais:

*Imprescritibilidade: os direitos não se perdem pelo decurso do prazo; Inalienabilidade: não há possibilidade de transferência dos direitos humanos; Irrenunciabilidade: os direitos humanos não podem ser objeto de renúncia; inviolabilidade: Impossibilidade de desrespeito por determinações infraconstitucionais ou por atos das*

*autoridades públicas; Universalidade: a abrangência desses direitos engloba todos os indivíduos; Efetividade: a atuação do Poder Público deve ser no sentido de garantir a efetivação dos direitos e garantias previstos, com mecanismos coercitivos para tanto; Interdependência: as várias previsões constitucionais possuem diversas intersecções para atingirem suas finalidades, e Complementaridade: os direitos humanos devem ser interpretados de forma conjunta com a finalidade de alcance dos objetivos previstos pelo legislador constituinte.*<sup>9</sup>

Somente por meio da aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações de trabalho será possível a efetiva proteção aos direitos e liberdades dos trabalhadores. O empregador, em decorrência da relação jurídica, é possuidor de direitos e faculdades que se exercidos de forma imprópria, mostram-se como possíveis fatores de ofensas e violações à liberdade, privacidade e dignidade dos trabalhadores.<sup>10</sup>

Nesta acepção, Rangel declara:

*Os direitos sociais têm como fundamento o princípio da dignidade da pessoa humana, devendo, por essa razão, ser reconhecida a aplicabilidade imediata desses direitos, até porque todos os direitos fundamentais, qualquer que seja a sua natureza, são direitos diretamente aplicáveis, vinculam todos os Poderes, especialmente o Legislativo, e essa vinculação se submete ao controle judicial.*<sup>11</sup>

Diante disso, é possível afirmar que os direitos humanos fundamentais consistem na conjuntura de direitos e garantias do ser humano que tem por fim o respeito à dignidade humana.

### **3 DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS NO ÂMBITO TRABALHISTA**

#### **3.1 Direitos de personalidade dos empregados**

Os direitos da personalidade aparecem como uma reação à atuação estatal sobre o indivíduo e encontram proteção, entre outras normas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que dispõe em seu artigo 12:

*Ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação.*

*ção. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.*<sup>12</sup>

Em outubro de 1996, a Organização Internacional do Trabalho aprovou o projeto de Repertório de Recomendações Práticas sobre Proteção de Dados Pessoais dos Trabalhadores e Recomendações para uma ação futura da OIT, introduzida a possibilidade de empregar normas internacionais do trabalho a respeito.<sup>13</sup>

O objetivo do repertório é nortear os países na elaboração de leis, regulamentos, convenções coletivas e políticas do trabalho, protegendo a dignidade dos pretendentes a emprego e empregados, tanto no setor público como privado. Foi realizada uma série de estudos sob três dimensões: proteção de dados pessoais, fiscalização no local de trabalho (revistas pessoais e eletrônicas) e exames.<sup>14</sup>

Os direitos de personalidade podem ser classificados como direito à integridade física, integridade intelectual e integridade moral, incluído neste último o direito à imagem, à intimidade, à privacidade e à honra.

O direito à privacidade e o direito à intimidade são direitos de personalidade, oponíveis *erga omnes* e resguardados constitucionalmente, estando presentes tanto na vida social como na laboral, e devem ser respeitados. Sendo estes direitos indisponíveis e irrenunciáveis, são soberanos a qualquer cláusula contratual.

### **3.1.1 Intimidade e privacidade dos empregados**

O direito à intimidade classifica-se como direito individual referente à liberdade, inerente à própria pessoa humana. Portanto, sofre limitações no ambiente do trabalho, pois a Constituição Federal de 1988 assegura o direito de propriedade.

Alice Monteiro de Barros afirma que:

*O direito à intimidade há muito vem sendo concebido como aquele que visa a resguardar as pessoas dos sentidos alheios, principalmente da vista e dos ouvidos de outrem; pressupõe ingerência na esfera íntima da pessoa através de espionagem e divulgação de fatos íntimos obtidos ilicitamente.*<sup>15</sup>

A Constituição da República Federativa do Brasil protegeu a intimidade em seu art. 5º, inciso X: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.<sup>16</sup>

O fato de um empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou de deter este último o poder diretivo, não justifica a violação do direito à intimidade no local de trabalho.

Sobre o tema, Alice Monteiro de Barros assinala que:

*A legislação ordinária trabalhista é omissa a respeito do assunto, e a cada dia as intromissões na vida privada do empregado se agravam, principalmente em face da evolução tecnológica. Urge fazer-se o reconhecimento expresso desse direito, assegurando ao empregado a tutela preventiva, em relação à qual o legislador parece menos sensível.*<sup>17</sup>

O direito à intimidade e à vida privada configura-se como uma tutela constitucional assegurada ao indivíduo, sendo um efeito imediato da consagração do princípio da dignidade humana na Constituição Federal da República.

O artigo 5º, inciso XII da Constituição Federal de 1988, dispõe sobre a inviolabilidade da intimidade e da privacidade:

*Art. 5º, inciso XII: é inviolável o sigilo de correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.*<sup>18</sup>

A privacidade é um direito de titularidade do ser humano que o detém por participarem de algum ato, conhecimento de algum fato ou segredo que só a ele interessa. A concepção de privacidade é muito pessoal, pois compete a cada indivíduo restringir os fatos e dados que deseja manter em sigilo.

A intimidade refere-se ao sentimento das pessoas, a respeito das questões que elas não se incomodam de participar aos outros e daquelas outras que preferem manter sob reserva.

Por fim, a privacidade e a intimidade conduzem a uma ideia de subjetivismo, o que leva à conclusão como um direito inerente ao ser humano.

O direito à privacidade consiste na opção entre publicar ou não o que é íntimo, e, assim, construir a própria imagem. É um direito inerente ao homem.<sup>19</sup>

A Constituição Federal da República possui um papel fundamental na valorização do indivíduo ao ascender os direitos do trabalhador e a dignidade da pessoa humana, como preservação da intimidade e da privacidade, ao *status* de direitos fundamentais, constitucionalmente resguardados.

### **3.1.2 Do direito à Propriedade do empregador**

O empregador possui autoridade sobre a propriedade de sua empresa e o que nela contém. Entretanto, não é conferido poder absoluto ao direito de propriedade, uma vez que este é

manifestado pelo poder diretivo e limitado pelos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ao monitorar a correspondência eletrônica de seus funcionários, o empregador estaria violando o direito à intimidade e a privacidade, além da ofensa ao sigilo de comunicação, direitos estes, resguardados na Constituição Federal da República de 1988. Por isso, é de extrema importância que no momento da contratação do empregado seja esclarecida a política da empresa quanto ao monitoramento do e-mail e seus usos permitidos.

Assim analisam Gemignani T., Gemignani D:

*O direito de propriedade não foi instituído, nem pode ser considerado absoluto, porque a própria Constituição estabeleceu expressamente que só estaria justificado na medida em que estivesse atendida sua função social, assim balizando o exercício dos direitos particulares pelos interesses difusos da sociedade em ver prestigiado o trabalho como valor fundante da República brasileira, escopo que não prescinde da preservação do direito ao emprego daqueles que ajudam a construir a sustentabilidade econômica do empreendimento, a fim de evitar o esvaziamento de sentido de nossas instituições e a intensificação das relações de dominação entre as partes de um contrato de trabalho.*<sup>20</sup>

A invocação do direito de propriedade não justifica o desrespeito à privacidade do trabalhador. Fazendo uma relação com os banheiros instalados em uma empresa, sendo estes sua propriedade, não pode o empregador vir a instalar câmeras para vigiar o empregado, pois feriria diretamente a esfera íntima. O mesmo acontece com a fiscalização dos e-mails, sejam eles corporativos ou pessoais, sem uma comunicação prévia, como será debatido a seguir.

Neste sentido, a jurisprudência entende que:

*(...) Essencial destacar, para o deslinde da controvérsia, que a rede mundial de computadores (internet) e as correspondências eletrônicas (emails) incorporaram-se ao cotidiano das pessoas, como uma forma rápida de comunicação e acesso à informação, motivo pelo qual, no âmbito das relações empregatícias, deve haver uma ponderação de interesses entre o sigilo das comunicações e dados do empregado com o direito de propriedade e livre iniciativa da empresa, ambos com amparo*

*em normas fundamentais da Constituição Federal (arts. 1º, IV, e 5º, XII e XXII, CF). (grifos nossos)*<sup>21</sup>

Ao trabalhador é assegurado o direito de manter-se reservado, de zelar pela sua intimidade e de não deixar que se lhe indague sobre sua privacidade.

## 4 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

### 4.1 Características e prerrogativas do poder diretivo do empregador

Não existe na legislação brasileira nenhum dispositivo legal regulamentando expressamente a fiscalização e inspeção pessoal, embora a Constituição Federal de 1988 assegure o direito à intimidade.

A Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 3º conceitua empregado como pessoa física que presta serviços sob a dependência do empregador<sup>22</sup>. Essa dependência acaba por aceitar, em parte, a renúncia da liberdade, configurando um controle do empregador.

Ao empregador é conferido o poder diretivo, ou seja, o controle, a vigilância e a fiscalização do empregado, tendo como objetivo o bom funcionamento da empresa. Mas este poder não é absoluto, estando sujeito a limitações, como o respeito à dignidade do empregado e à liberdade que lhe é reconhecida no âmbito constitucional. Tal liberdade tem fundamento no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.<sup>23</sup>

Para Gemignani T., Gemignani D, o empregado:

*(...) ao ingressar numa relação de trabalho, além de trazer consigo todos os direitos fundamentais inerentes a sua condição de pessoa, agrega os que a lei lhe garante como trabalhador, o que vai repercutir não só na execução do próprio contrato, mas até mesmo na organização empresarial.*<sup>24</sup>

Ressalta-se que a subordinação presente no contrato de trabalho não retira do empregado a garantia de seus direitos fundamentais. Assim, havendo relação de emprego, haverá sempre o poder diretivo do empregador.

Segundo afirma Rogério Krauspenhar, o poder diretivo manifesta-se em três divisões:

*Pelo poder de organização, o empregador organiza a estrutura da sua atividade empresarial, especi-*

*ficando ou detalhando a função. Os limites deste poder encontram-se nas cláusulas contratuais, expressa através do regulamento da empresa; através do poder de controle, o empregador fiscaliza a atividade profissional dentro do ambiente empresarial. Seu limite é o princípio da razoabilidade, que, por ser genérico, deixa uma margem de discricionariedade, não de arbitrariedade; e por meio do poder disciplinar, o empregador tem direito de aplicar sanções aos seus empregados que desobedecem às suas ordens.*<sup>25</sup>

Observa-se a importância do Poder de Organização, pois dele resulta o direito de o empregador elaborar um regulamento de empresa, no qual, serão determinadas normas gerais internas, como regras de comportamento disciplinar. Validamente constituído, o regulamento de empresa faz lei entre as partes.

Uma das principais finalidades das normas laborais é a de garantir o direito à dignidade das partes envolvidas na relação de emprego. A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu artigo 170 sobre a importância deste direito: “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)”.<sup>26</sup>

A discricionariedade do empregador de administrar sua empresa, através dos poderes de organização, controle e disciplinar, não se confunde com o poder arbitrário. A discricionariedade está dentro dos limites permitidos em lei, enquanto o arbítrio excede o que dispõe na lei.

A dificuldade é estabelecer limites entre o direito à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador, sem que haja ofensa aos princípios constitucionais e trabalhistas. Serão estudadas a seguir maneiras pelas quais estes direitos possam conviver de forma harmônica e pacífica.

#### **4.2 Limitações do poder diretivo do empregador**

A Consolidação das Leis do Trabalho proíbe em seu artigo 483 que o empregador ofenda a honra e a boa fama do empregado.<sup>27</sup> Destarte, não só os crimes contra a honra, mas outras condutas capazes de ofender o empregado na sua dignidade pessoal. O mesmo artigo proíbe, ainda, o tratamento com rigidez excessiva pelo empregador, ou seja, a aplicação do poder diretivo de forma abusiva.

Paulo Eduardo V. Oliveira esclarece que:

*A identificação da necessidade de proteção jurídica da dignidade do empregado aparece em múltiplas restrições ao exercício da autonomia con-*

*tratual pelo empregador, incidindo e integrando o conteúdo do contrato de trabalho.*<sup>28</sup>

Considerando que a privacidade e a intimidade constituem um dos atributos inerentes à dignidade da pessoa humana, há de se concluir que nas relações de trabalho estes princípios são basilares. A sua aplicabilidade é indiscutível. Para que se tenha o devido respeito à dignidade humana, a fiscalização das correspondências dentro das empresas deverá ser respaldada no bom senso, de maneira limitada e razoável.

A respeito da matéria, Alice de Monteiro Barros ilustra:

*Assim, embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécie dos “direitos da personalidade” consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial.*<sup>29</sup>

A própria Declaração dos Direitos Humanos de 1948 em seu artigo 29 afirma que:

*Todo ser humano tem deveres para com a comunidade, na qual o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade é possível. No exercício de seus direitos e liberdades, todo ser humano estará sujeito apenas às limitações determinadas pela lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e de satisfazer as justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática. Esses direitos e liberdades não podem, em hipótese alguma, ser exercidos contrariamente aos objetivos e princípios das Nações Unidas.*<sup>30</sup> (grifos nossos)

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 1948, foi um marco da internacionalização dos direitos fundamentais, incluindo-se entre eles o direito à intimidade e à vida privada.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga afirma que:

*[...] é relevante destacar que o próprio regulamento, ao estabelecer as normas de conduta do empregado, de certa forma, limita o poder empregatício do empregador, fazendo com que o mesmo respeite o*



*que foi entabulado, pois, através do regulamento empresarial, são traçadas as normas fundamentais quanto ao modo de exercício do trabalho por todos os integrantes do pacto contratual.*<sup>31</sup>

Portanto, o fato de a empresa disponibilizar o correio eletrônico como ferramenta de trabalho, não deve permitir que a interceptação deste seja feita sem nenhuma comunicação prévia, considerando-se ato lesivo aos direitos fundamentais do empregado a ausência desta comunicação. Na fiscalização eletrônica pelo empregador, respeitar-se-á ao máximo a privacidade e intimidade do empregado, constando no regulamento da empresa, no contrato de trabalho ou convenção coletiva as normas a serem seguidas.

#### **4.3 O Poder Diretivo sobre os e-mails dos empregados na esfera laboral**

Primeiramente, deve-se estabelecer a distinção entre e-mail corporativo de e-mail particular.

O e-mail corporativo é aquele cedido aos trabalhadores pela empresa. É criado pelas empresas em seus servidores, possuem a identificação da empresa em seu endereço e é uma ferramenta de uso exclusivo para o trabalho, além de serem acessadas pelos computadores da empresa. Ao utilizá-lo, o empregado age como funcionário da empresa. Já o e-mail particular veicula mensagens pessoais, sendo que cada pessoa que o utiliza possui o seu endereço eletrônico.

Com maestria, Rúbia Zanotelli de Alvarenga nos ensina que:

*Toda conduta empresarial constrangedora ou desagradável, capaz de acarretar uma situação vexatória ao empregado, em virtude do controle indevido do uso do seu email, caracterizará transgressão à sua privacidade e à sua intimidade.*<sup>32</sup>

O e-mail corporativo é um instrumento de trabalho e, em determinadas ocasiões e com determinadas políticas de monitoramento, é possível que o empresário possa conhecer o conteúdo desses emails. Esta prerrogativa tem limites constitucionais, pois o trabalhador tem o direito à inviolabilidade das comunicações e ao direito ao exercício de trabalho em condições dignas, direitos estes, elencados na Constituição Federal de 1988.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga afirma que:

*Quando o e-mail for corporativo, por se tratar de uma ferramenta de trabalho, porque destinado à realização do serviço, será possível ao empregador acessar o conteúdo material do mesmo por meio*

*de rastreamento, desde que haja prévia comunicação ao empregado da fiscalização no regulamento da empresa e desde que não o faça de forma abusiva.*<sup>33</sup> (grifos nossos)

As correspondências estão protegidas pelo direito à privacidade (art. 5º, inciso XII da CR/88) e pelo direito à intimidade (art. 5º, inciso X da CR/88), cabendo ao empregador estabelecer limites de forma clara no regulamento interno da empresa ou no próprio contrato de trabalho ou convenção coletiva, sobre os e-mails corporativos, de modo que os empregados estejam cientes no momento da contratação.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso XII, prescreve que:

*É inviolável o sigilo de correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.*<sup>34</sup>

Prevê ainda em seu artigo 5º, inciso X: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”<sup>35</sup>

Por uma interpretação restrita, deve-se entender que a correspondência eletrônica está incluída nesta proteção, uma vez que se trata de uma forma de comunicação pessoal, privada.

O princípio da inviolabilidade da correspondência se expressa como um amparo indireto ao direito à intimidade e à privacidade.

Em 2006 foi publicada uma decisão no Diário de Justiça de Minas Gerais, a respeito dos limites de uso dos e-mails corporativo e pessoal. Luiz Otávio Linhares Renault<sup>36</sup>, relator da decisão, afirmou que o empregador pode instituir limites ao uso do computador da empresa, proibindo a sua utilização para fins pessoais, desde que o faça de forma clara, escrita ou verbal.

Destacou, ainda, que a violação da correspondência eletrônica somente poderia ocorrer em casos de extrema necessidade, para fins de prova em processo em que haja autorização judicial. O Relator salientou que a possibilidade de fiscalização de e-mails do empregado, ainda que em computador da empresa, é ato que poderia exceder os limites do empregador, uma vez que estaria violando a intimidade não só de seu empregado, mas de terceiro, aquele que recebeu ou enviou o e-mail e que não se encontra na disposição prevista pelo artigo 3º da CLT.

Enfim, Renault observou a importância da existência de um

ponto de equilíbrio entre os direitos constitucionais e o poder empresarial, garantindo a proteção efetiva ao direito à intimidade.

Desta forma, percebe-se a importância do questionamento referente à violação da privacidade e da intimidade do empregado quanto ao controle dos *e-mails* dentro das empresas.

Mori conclui que: “A perfeita compatibilidade entre o desenvolvimento da informática e uma segura proteção da vida privada é possível, basta a promulgação de leis eficazes e a justa sanção do seu descumprimento”<sup>37</sup>.

Ressalta-se que os fundamentos da República Federativa do Brasil são a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

O que não pode ser permitido é a intromissão indiscriminada ao conteúdo das comunicações, devendo ser estabelecidas regras para o uso profissional do *e-mail* corporativo seja no contrato de trabalho, no regulamento da empresa ou nas convenções coletivas de trabalho. Assim, ao empregado é posto o direito de reserva de dados pessoais, com interferências externas mínimas.

Deste modo, no instante da contratação do empregado, por meio de termo de ciência, o empregador deve esclarecer a política da empresa quanto ao monitoramento do *e-mail* e seus usos permitidos. De tal modo, não restará qualquer dúvida quanto o seu fim e a ausência de privacidade quando do envio e recebimento do correio eletrônico.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conciliação do interesse do empregador em defesa do seu patrimônio com o respeito à dignidade do trabalhador é fundamental para que se alcance uma solução passível ao conflito apresentado. A fiscalização deve ser feita através de métodos razoáveis, de modo a não submeter o empregado a situações que violam a sua intimidade e privacidade. Deve existir uma comunicação prévia, através de uma política interna de uso dos *e-mails*, estabelecendo aos trabalhadores que o correio eletrônico pertence à empresa, que não deve ser usado para fins pessoais e que o empregador tem o direito, não o dever, de monitorar o conteúdo das mensagens.

A garantia da dignidade humana se sobrepõe ao poder diretivo dos empregadores, limitando esse poder e protegendo os empregados, sendo inadmissível que a propriedade dos meios de trabalho possa violar os direitos fundamentais dos empregados tutelados na Constituição Federal. O simples fato de o empregador colocar à disposição do empregado a correspondência corporativa como ferramenta de trabalho, não válida a fiscalização sem uma justificativa prévia, sob pena de afrontar os direitos fundamentais da intimidade e privacidade.

Aquele que teme violação de sua intimidade ou privacidade na

esfera laboral não dispõe de um meio de tutela eficaz, pois a legislação ordinária trabalhista é omissa a respeito do assunto. Porém, encontram-se princípios e regras gerais que podem e devem ser empregadas ao caso concreto, enquanto não é elaborada nenhuma regulamentação mais específica. O ideal seria assegurar ao empregado a tutela preventiva, capaz de impedir a realização do dano.

É necessária a comunicação prévia ao empregado a respeito da fiscalização do *e-mail* corporativo, através do contrato de trabalho, regulamento interno ou convenção coletiva, sendo indispensável à presença de um representante sindical para garantir os direitos do empregado.

Diante disso, só resta admitir a necessidade da regulamentação da matéria, sobretudo para fins de maior segurança das relações de trabalho, perante a ausência no contrato de trabalho ou de regulamento interno da empresa compreende-se a tolerância do uso da ferramenta de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Os limites do poder fiscalizatório do empregador quanto ao monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8096](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8096)>. Acesso: 08 de maio de 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo: LTR, 1997.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. 18.ed. São Paulo: Rideel, 2012.

-. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. 15.ed. São Paulo: Rideel, 2009.

-. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Processo: AIRR - 305840-29.2005.5.09.0013 Data de Julgamento: 06/05/2009, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2009. Disponível em: <[http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?acao=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR - 305840-29.2005.5.09.0013&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAIHVAAL&dataPublicacao=22/05/2009&query=maria cristina irigoyen](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?acao=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR-305840-29.2005.5.09.0013&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAIHVAAL&dataPublicacao=22/05/2009&query=maria%20cristina%20irigoyen)>. Acesso: 08 de maio de 2013.

CALVO, Adriana. O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. – 10 ed. – São Paulo: LTr, 2011.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Revista do Tribunal Regional do

Trabalho da 3ª Região. Minas Gerais. ISSN 0076/8855. n.80, jul/dez. 2009.

KRAUSPENHAR, Rogério. Os limites do poder disciplinar do empregador. São Paulo: LTR, 2001.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de; LOPES, Glaucia Gomes Vergara; CALVET, Otavio Amaral; SIVOLELLA, Roberta Ferme. As garantias dos direitos sociais e laborais e as dimensões de sua efetividade: Direito ao trabalho e à não discriminação. Medidas Judiciais e Pretensões Cabíveis. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Minas Gerais. ISSN 0076/8855. n.80, jul/dez. 2009.

MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges. Direitos Sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTR, 2008.

MORAES, Alexandre de. Direitos Humanos Fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência. 8 ed. – São Paulo: Atlas, 2007.

MORI, Michele Keiko. Direito à intimidade versus informática. – Curitiba: Juruá, 2001.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2002.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos>>. Acesso: 23 de maio de 2013.

RANGEL, Douglas Eros Pereira. Efetividade dos direitos fundamentais sociais e a reserva do possível: uma análise sob a ótica do neoconstitucionalismo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Minas Gerais. ISSN 0076/8855. n.82, jul/dez. 2010.

## NOTAS DE FIM

1 Graduanda de Bacharelado em Direito no Centro Universitário Newton Paiva

2 MORAES, Alexandre de. Direitos Humanos Fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.2

3 MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges. Direitos Sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTR, 2008.

4 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. – 10 ed. – São Paulo: LTr, 2011, p.82

5 ONU, Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Disponível em: <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos>. Acesso: 23 de maio de 2013

6 MONTESSO, FREITAS E STERN, 2008, p.350

7 MENEZES, Cláudio Armando Couce de; LOPES, Glaucia Gomes Vergara; CALVET, Otavio Amaral; SIVOLELLA, Roberta Ferme. As garantias dos direitos sociais e laborais e as dimensões de sua efetividade: Direito ao trabalho e à não discriminação. Medidas Judiciais e Pretensões Cabíveis. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Minas Gerais. ISSN 0076/8855. n.80, jul/dez. 2009., pg.86.

8 MORAES, 2007, p.23

9 MORAES, 2007, p.22

10 MONTESSO; FREITAS; STERN, 2008

11 RANGEL, Douglas Eros Pereira. Efetividade dos direitos fundamentais sociais e a reserva do possível: uma análise sob a ótica do neoconstitucionalismo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Minas Gerais. ISSN 0076/8855. n.82, jul/dez. 2010, pg.93.

12ONU, Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos>>. Acesso: 23 de maio de 2013.

13BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo: LTR, 1997.

14BARROS, 1997.

15 Ibid, p.28

16 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. 15.ed. São Paulo: Rideel, 2009.

17 BARROS, 1997, p.172

18 BRASIL, 1988.

19CALVO, Adriana. O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

20GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Minas Gerais. ISSN 0076/8855. n.80, jul/dez. 2009, pg.32.

21BRASIL, 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho Proc. NºTST-RR-3.058/2005-013-09-00.5. Ministra Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 2009. Disponível em: <[http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR30584029.2005.5.09.0013&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAIHVAAL&dataPublicacao=22/05/2009&query=maria cristina irigoyen](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR30584029.2005.5.09.0013&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAIHVAAL&dataPublicacao=22/05/2009&query=maria%20cristina%20irigoyen)>. Acesso: 08 de maio de 2013.



- 22 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. 18.ed. São Paulo: Rideel, 2012.
- 23 BRASIL, 1943.
- 24 GEMIGNANI T, GEMIGNANI D., 2009, pg.25
- 25 KRAUSPENHAR, Rogério. Os limites do poder disciplinar do empregador. São Paulo: LTR, 2001.
- 26 BRASIL, 1988.
- 27 BRASIL, 1943.
- 28 OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2002, p.87
- 29 BARROS, 1997, p.32
- 30 ONU, Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Disponível em: <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos>. Acesso: 23 de maio de 2013
- 31ALVARENGA. Rúbia Zanotelli de. Os limites do poder fiscalizatório do empregador quanto ao monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho. Disponível em: <<[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8096](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8096)>> Acesso: 08 de maio de 2013.
- 32ALVARENGA. Disponível em: <<[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8096](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8096)>> Acesso: 08 de maio de 2013.
- 33ALVARENGA. Disponível em: <<[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8096](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8096)>>. Acesso: 08 de maio de 2013.
- 34BRASIL, 1988.
- 35BRASIL, 1988.
- 36BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. E-mail – Limite. [...]. Recurso Ordinário 00997-2005-030-03-00-6. Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault. Minas Gerais, 13 de maio de 2006. <<<http://www.trt3.jus.br/jurisprudencia>>>. Acesso: 27 de maio de 2013.
- 37 MORI, Michele Keiko. Direito à intimidade versus informática. – Curitiba: Juruá, 2001, p.83